

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN SAMBAS**

SKRIPSI

OLEH :

**EVIANA
NIM. 141310056**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Sumiyati, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dan arahan, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas dan Ibu Ria Ismawati, S. Kom yang merupakan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas yang telah bersedia membantu penulis dengan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik pada Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Kedua orang tua dan saudara-saudara yang telah memberikan dukungan baik materil maupun doa, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Sahabat-sahabat terbaik dan rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, Mei 2019

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas yang berjumlah 59 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu: $\hat{Y} = 1,426 + 0,640X$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,739, artinya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi pegawai adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546, artinya bahwa 54,6% motivasi pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,4% motivasi pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung $68,674 > F$ tabel 4,01, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran	10
G. Metode penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	20
A. Manajemen Sumber daya Manusia	20
B. Kepuasan Kerja	22
C. Motivasi Kerja	27
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	33
A. Sejarah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas	33
B. Visi dan Misi Organisasi	34
C. Tugas Pokok dan Fungsi	34
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan	35
E. Jam Kerja Pegawai	44

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
A. Karakteristik Responden	45
B. Teknik Analisis Data	49
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Bidang	3
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai	4
Tabel 1.3	Nilai Rata-Rata Kinerja pegawai	5
Tabel 1.4	Skala Likert	15
Tabel 1.5	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	18
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Umur	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	46
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja	47
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Pendapatan	47
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Golongan	48
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan	48
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan	49
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai (Y)	51
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	52
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi Pegawai (Y)	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana	53
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²)	54
Tabel 4.16	Hasil Uji Kelayakan Model	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Daftar Pernyataan Untuk Responden	60
Lampiran II	Data Responden	64
Lampiran III	Tabulasi Kepuasan Kerja	67
Lampiran IV	Tabulasi Motivasi Kerja	70
Lampiran V	Hasil Uji Validitas	73
Lampiran VI	Hasil Uji Reliabilitas	80
Lampiran VII	Hasil Uji Normalitas	82
Lampiran VIII	Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana	83
Lampiran IX	Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	84
Lampiran X	Hasil Uji Kelayakan Model	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas merupakan organisasi yang berada di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Sambas, yang dikepalai oleh seorang Kepala Dinas. Dalam keberadaannya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berfungsi memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Sebagai organisasi yang secara langsung bersentuhan dengan masyarakat tentunya menuntut suatu sistem kerja yang profesional, agar dapat senantiasa menjaga citra organisasi. Hal tersebut perlu ditunjang dengan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Peraturan Bupati Sambas Nomor 26 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Jabatan dan Tata Kerja Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas pasal 32, Kepala UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program, pembinaan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan kegiatan Pendidikan dan Kebudayaan di tingkat Kecamatan yang meliputi Pendidikan dan Kebudayaan PAUD, SD, SMP, Kebudayaan dan Ketenagaan.

Pada Kabupaten Sambas terdapat 16 Dinas Daerah, diantaranya adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan, Dinas Perhubungan, dan beberapa Dinas lainnya. Fungsi dari setiap Dinas Daerah adalah untuk pelaksanaan pembangunan Daerah. Daerah dapat berarti Provinsi, Kabupaten,

atau Kota. Dinas Daerah menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya. Dinas Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten/Kota dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi. Setiap daerah memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Berikut disajikan jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas Tahun 2016-2018:

Tabel 1.1
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas
Jumlah Pegawai Menurut Bidang
Tahun 2016-2018

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai		
		2016	2017	2018
1	Kepala Dinas	1	1	1
2	Sekretaris	1	1	1
3	Pengawas	12	8	7
4	Kepala Bidang	4	-	-
5	Bagian Tata Usaha	18	-	-
6	Bidang Pendidikan Dasar	6	8	6
7	Bidang Pendidikan SMP	7	8	7
8	Bidang Pendidikan SMA/SMK	7	-	-
9	Bidang Pendidikan Non Formal Informal	7	8	7
10	Sub Bagian Keuangan Aset	-	6	5
11	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	-	9	5
12	Sub Bagian Penyusunan Program	-	3	5
13	Bidang Pembinaan Ketenagaan	-	7	8
14	Bidang Pembinaan Kebudayaan	-	8	7
15	Honorar Dana APBD	-	33	33
16	Honorar Dana Non APBD	-	-	5
	Total	63	100	97

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas, 2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas berfluktuasi. Pada Tahun 2017 jumlah pegawai mengalami kenaikan sebesar 58,73%, dan pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 3,00%. Penurunan ini disebabkan adanya pegawai yang pensiun.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas Tahun 2016-2018:

Tabel 1.2
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2016-2018

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	246	63	15.498	138	180	194	512	3,30
2017	242	100	24.200	182	221	2	405	1,67
2018	243	97	23.571	106	194	0	300	1,27

Sumber : Data Olahan, 2018

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas pada Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 49,39%, dan pada Tahun 2018 juga mengalami penurunan sebesar 23,95%.

Absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas dibagi menjadi tiga jenis keterangan yaitu : Tanpa Keterangan (alpa) yang merupakan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, absensi izin merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan ada urusan penting, sedangkan sakit merupakan izin sakit dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter jika lebih dari 3 hari. Sistem presensi yang digunakan

dengan *fingerprint* dilakukan 2 kali dalam sehari, yaitu pukul 07:00 dan 15:00 WIB.

Selanjutnya, data lain yang disajikan yaitu mengenai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas dari Tahun 2016-2018:

Tabel 1.3
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas
Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Nilai	Naik/Turun (%)
1	2016	84,62	-
2	2017	83,76	(1,02)
3	2018	84,07	0,37

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Sambas, 2018

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 1,02%, dan pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,37%.

Dalam suatu organisasi di mana sebagian besar pekerjanya memperoleh kepuasan kerja, tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil di antaranya merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Robbins dalam Wibowo (2014:424) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Teori Dua Faktor dalam Badriyah (2015:237):

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier (hygiene factors)* dan *satisfier (motivators)*.

Satisfier atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu, faktor ini disebut sebagai pemuas.

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status. Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, dan sebaliknya ketidakteradaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas, hal-hal yang menunjukkan pegawai tidak puas antara lain : pegawai tidak nyaman dengan suasana tempat bekerja sehingga timbul rasa bosan, pegawai sering datang terlambat ke kantor dan kurangnya tanggungjawab atau kesadaran pegawai yang pada saat jam kerja masih bersantai-santai di luar kantor.

Menurut Hadi dalam Badriyah (2015:246):

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan aman yang meliputi segi sosial ekonomi dan sosial psikologi. Segi sosial ekonomi dapat dilihat dari gaji dan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan. Adapun segi sosial psikologi dapat dilihat dari kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk maju, memperoleh penghargaan, serta berhubungan baik dengan rekan kerja ataupun atasan.

Robbins dan Couter (2004) dalam Priansa (2018:201) menyatakan bahwa: “Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Diputra dan Riana (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hard Rock Bali; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri Tbk. menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; dukungan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian yang dibahas tidak menyimpang, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada kepuasan kerja dan motivasi pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada :

1. Gaji
2. Pekerjaan
3. Kesempatan promosi
4. Penyelia/Atasan
5. Rekan sekerja

Sedangkan dimensi motivasi dibatasi pada :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan yaitu bagaimana melakukan suatu analisis khususnya dipandang dari sudut Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan atau informasi bagi pihak perusahaan untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan motivasi pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk almamater tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

Robbins (2003:78) dalam Wibowo (2014:413) mendeskripsikan: “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Badriyah (2015:227): “Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, et al. (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) dibatasi pada :

1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja
Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Robbins (2006) dalam Priansa (2018:201): “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”.

Operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi menurut Edison, dkk (2016:184), disajikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai

4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai
Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas



Keterangan :

1. X = Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
2. Y = Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi pegawai (Y).

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan survei, di mana peneliti turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang sebenarnya guna memperoleh fakta yang kemudian diolah lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan berdasarkan tujuan penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data-data yang peneliti peroleh dari lapangan (*field research*). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Siregar (2014:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden”. Dalam hal ini peneliti mewawancarai Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Sambas untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2014:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Peneliti memberikan atau menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari instansi atau lembaga yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yaitu jumlah pegawai menurut bidang, dan nilai rata-rata kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas pada Tahun 2018 yang berjumlah 59 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus yang berjumlah 59 pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut :

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi yaitu mampu mengukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2014:77)

Keterangan :

- n = Jumlah responden
- x = Skor variabel (jawaban responden)
- y = Skor total dari variabel untuk responden ke- n

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai r hitung, kemudian dibandingkan dengan r tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Menurut Siregar (2014:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah metode Kolmogrov-Smirnov. Menurut Siregar (2014:153): “Metode Kolmogrov-Smirnov prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoretik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik (observasi)”.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2014:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*)”.

Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b.X$$

Sumber : Siregar (2014:379)

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Terikat (Motivasi Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

d. Koefisien korelasi (R)

Menurut Siregar (2014:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Siregar (2014:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi

atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”, dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100 \%$$

Sumber : Siregar (2014:338)

f. Uji Kelayakan Model

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan apakah model regresi linier sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel motivasi yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan. Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$. Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas (p value) < alpha 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai motivasi yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menggerakkan suatu organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, melainkan harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi. Bidang yang berkaitan dengan MSDM secara langsung ditangani manajer bagian SDM/kepegawaian, tapi pengetahuan tentang MSDM penting bagi semua level kebijakan.

Menurut Edison, dkk (2016:10): “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Rivai dan Sagala (2009) dalam Priansa (2018:21) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai

pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama untuk mendukung tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Fungsi manajemen SDM menurut Stoner, et al. (1996) dan Schermerhorn (2011) dalam Edison, dkk (2016:7) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting, sebab apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih. Dalam menyusun perencanaan perlu dilakukan dengan cermat melalui pengamatan lingkungan (*environment scanning*) dan keterlibatan semua level strategis yang ada dalam organisasi, sehingga menghasilkan keputusan-keputusan terbaik, dan sinergi dari masing-masing bagian dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian

Setelah perencanaan ditetapkan menjadi sebuah keputusan, maka pemimpin sesuai dengan kewenangannya melakukan pengorganisasian. Di mana direksi memberikan otorisasi pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas kepada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

3. Memimpin

Fungsi memimpin di antaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya. Fungsi memimpin juga untuk memberikan inspirasi, memotivasi, dan menyatukan kekuatan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, termasuk melakukan fungsi koordinasi, komunikasi, dan pengawasan.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil tindakan korektif, atau melakukan analisis ulang perencanaan untuk menetapkan tujuan dan sasaran baru atau untuk melanjutkan pekerjaan pada tujuan yang belum terpenuhi.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda, maka tingkatan kepuasannya berbeda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (2008) dalam Priansa (2018:291) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan”. Menurut Wether dan Davis (1996) dalam Badriyah (2015:228): “Kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya”.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi

individu ataupun kelompok. Menurut Edison, dkk (2016:214), kepuasan kerja memiliki dimensi dominan di antaranya:

1. Kepemimpinan
Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.
2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi
Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal, sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.
3. Kebijakan manajemen
Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.
4. Kompensasi
Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Penghargaan
Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.
6. Suasana lingkungan
Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai, menurut Priansa (2018:294) yaitu:

1. Kinerja
Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Jacobs dan Solomon menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja

akan lebih tinggi pada pekerjaan di mana kinerja yang harus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Jacobs dan Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Menurut Schnake OCB berbeda dengan kinerja. OCB adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

3. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. *Absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

4. *Burnout*

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori *burnout* mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Maslach dan Jackson menyatakan bahwa *burnout* terdiri atas tiga komponen, yaitu :

- a. Dispersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain.
- b. *Emotional exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja.
- c. Berkurangnya *personal accomplishment*, yaitu perasaan bahwa tidak ada yang yang berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

5. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kesehatan fisik dan mental. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada setiap level jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi sering kali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

7. Kepuasan Hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga terpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal ini dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan.

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset yang penting bagi organisasi. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, menurut Priansa (2018:311) dapat dilakukan melalui :

1. Perubahan Struktur Kerja

Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan perluasan pekerjaan (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan.

2. Melakukan Perubahan Struktur Pembayaran

Perubahan sistem pembayaran bagi pegawai yang didasarkan pada teknik sebagai berikut:

- a. Pembayaran berdasarkan keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran di mana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya dalam organisasi.
- b. Pembayaran berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran di mana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri.
- c. Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok (*gainsharing*), di mana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok.

3. Pemberian Jadwal Kerja Fleksibel

Pemberian jadwal kerja yang fleksibel namun taat terhadap aturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja pegawai. Pegawai diberikan kesempatan untuk memadatkan pekerjaannya pada waktu tertentu. Misalnya bekerja penuh di hari Senin sampai Jumat, dan libur untuk hari Sabtu. Namun juga pada kondisi tertentu, pegawai tersebut dapat pulang lebih cepat di hari kerja, namun bekerja di akhir minggu. Ini memberikan fleksibilitas waktu bagi pegawai untuk mengatur pekerjaannya sendiri.

4. Program Pendukung

Organisasi menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran, rekreasi, penghasilan tambahan, beasiswa bagi anak-anak pegawai, dan berbagai program pendukung lainnya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) dalam Wibowo (2014:415)

terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/Genetic Components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Wexley dan Yuki (1997) dalam Badriyah (2015:237), teori-teori

tentang kepuasan kerja terdiri atas tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)
Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya.
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
Tingkat kepuasan seseorang bergantung pada caranya merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.
3. Teori Dua-Faktor (*Two Factor Theory*)
Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier (hygiene factors)* dan *satisfier (motivators)*. *Satisfier* atau *motivator* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status.

C. Motivasi Kerja

Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi mewakili proses-proses psikologi yang mendorong timbulnya tindakan berupa sikap dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Guay, et al. (2010) dalam Priansa (2018:200) menyatakan bahwa: “Motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku”. Armstrong dalam Priansa (2018:200) menyatakan bahwa:

Motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara di mana individu memilih tujuan, dan cara di mana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Tiga komponen motivasi, adalah: a) Arah, apa yang orang coba lakukan; b)

Upaya, seberapa keras seseorang mencoba; dan c) Kegigihan berapa lama seseorang terus mencoba.

Robert Heller (1998:6) dalam Wibowo (2014:322) menyatakan bahwa: “Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi”. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205) dalam Wibowo (2014:322) menyatakan bahwa: “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*”.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Priansa (2018: 204) menjelaskan bahwa teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik):

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah :

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak sekali dan tersebar dalam arsiran sebagai bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, sosial, dan lain sebagainya. Namun demikian, untuk menyederhanakannya, berikut ini disajikan beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal, menurut Priansa (2018:205), yaitu:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow dinamakan dengan "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

- b. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
 - c. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d. **Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)**
Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. **Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland**
McClelland (1987) memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi atau *Need for Achievement*, yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. McClelland memperkenalkan tiga jenis motivasi, yaitu:
- a. **Kebutuhan Berprestasi (*Needs For Achievement*)** adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
 - b. **Kebutuhan Kekuasaan (*Needs For Power*)** adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. McClelland menyatakan ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial.
 - c. **Kebutuhan Berafiliasi (*Needs For Affiliation*)** yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. **Teori “ERG” Clayton Alderfer**
Alderfer memperkenalkan teori yang merupakan kelanjutan dari teori Maslow. Teori tersebut merupakan masukan bagi kelemahan dalam teori Maslow. Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” yang merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:
E= *Existence* (kebutuhan akan eksistensi)
R=*Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)
G=*Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)
Berikut ini dijelaskan tentang ERG:
- a. **Kebutuhan Eksistensi (*Existence*)**
Menyangkut penyediaan tuntutan eksistensi material dasar manusia. Kelompok ini mencakup jenis-jenis yang dianggap oleh Maslow sebagai kebutuhan fisik dan keamanan.

b. *Kebutuhan Keterhubungan (Relatedness)*

Dorongan manusia untuk memelihara hubungan antar personal yang penting. Dorong sosial dan status ini menuntut interaksi dengan orang lain. Kelompok kebutuhan ini selaras dengan apa yang dikemukakan Maslow sebagai kebutuhan sosial dan penghargaan (*social and esteem needs*).

c. *Kebutuhan Pertumbuhan (Growth Needs)*

Dorongan intrinsik untuk perkembangan personal. Kelompok kebutuhan ini mencakup komponen-komponen intrinsik yang oleh Maslow digolongkan sebagai kelompok kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut

Priansa (2018: 220) antara lain adalah berkaitan dengan:

1. **Keluarga dan Kebudayaan**
Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. **Konsep Diri**
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
3. **Jenis kelamin**
Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.
4. **Pengakuan dan Prestasi**
Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pemimpin, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
5. **Cita-cita atau Aspirasi**
Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif yang dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.
6. **Kemampuan Belajar**
Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan

berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pemimpin harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

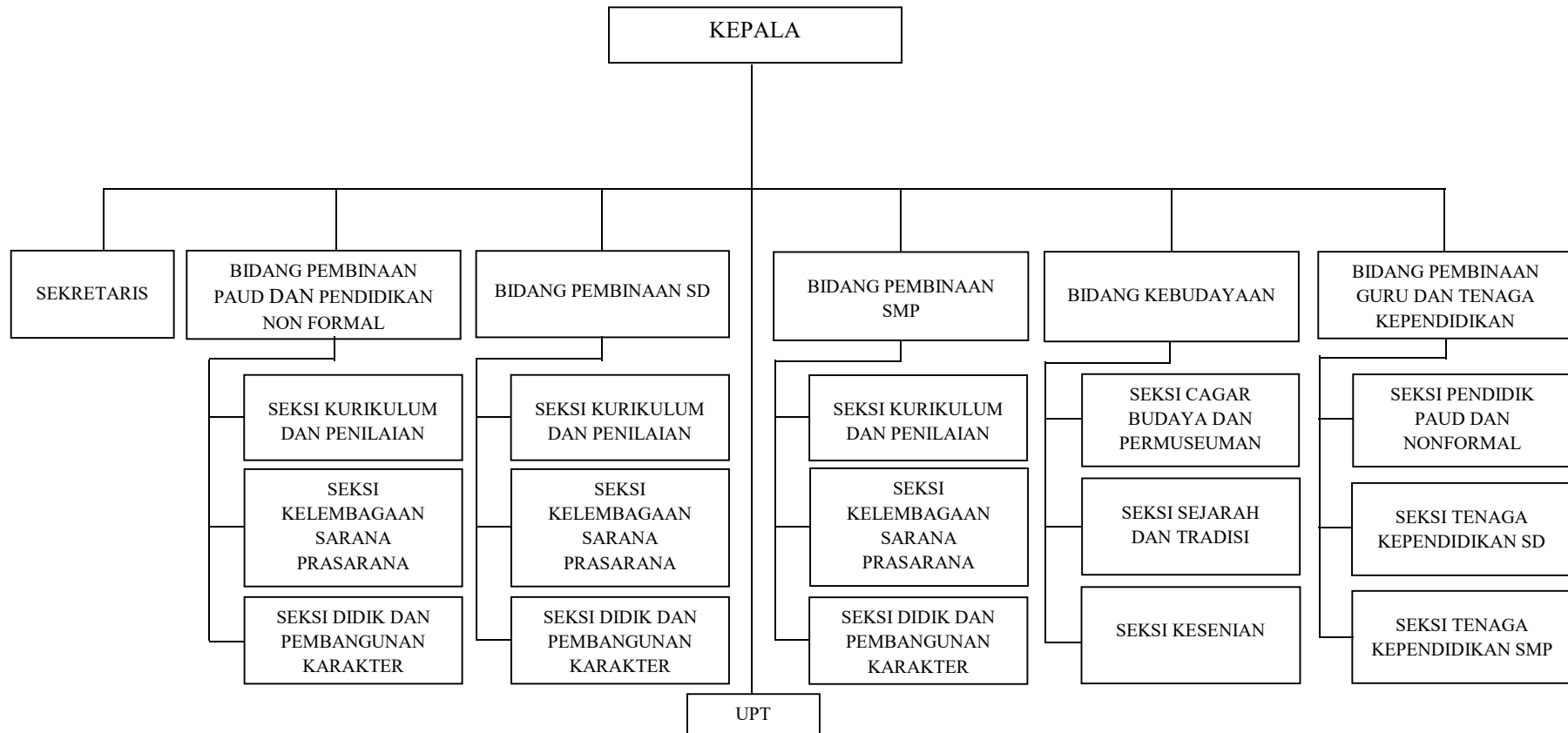
9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksudkan adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Gambar 3.1
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas
Struktur Organisasi



Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas, 2019

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 59 orang, yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, pendapatan, golongan, status perkawinan dan jumlah tanggungan.

1. Umur Responden

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	25-34	8	13,56
2.	35-44	22	37,29
3.	45-54	19	32,20
4.	55-64	10	16,95
	Total	59	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur 35 sampai dengan 44 tahun, berjumlah 22 orang pegawai dengan persentase 37,29%.

2. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Perempuan	14	23,73
2.	Laki-laki	45	76,27
	Total	59	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, berjumlah 45 orang pegawai dengan persentase 76,27%.

3. Pendidikan Responden

Karakteristik responden menurut pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	20	33,90
2.	D-3	1	1,70
3.	S-1	33	55,93
4.	S-2	5	8,47
	Total	59	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1, berjumlah 33 orang pegawai dengan persentase 55,93%.

4. Lama Bekerja Responden

Karakteristik responden menurut lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 10	15	25,42
2.	11 – 20	28	47,46
3.	21 – 30	16	27,12
	Total	59	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 11-20 tahun, berjumlah 28 orang pegawai dengan persentase 47,46%.

5. Pendapatan Responden

Karakteristik responden menurut pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Menurut Pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	2.000.000 – 2.999.999	11	18,65
2.	3.000.000 – 3.999.999	18	30,51
3.	4.000.000 – 4.999.999	22	37,29
4.	5.000.000 – 5.999.999	7	11,86
5.	6.000.000 – 6.999.999	1	1,69
	Total	59	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendapatan antara Rp. 4.000.000,00 – Rp. 4.999.999,00 berjumlah 22 orang pegawai dengan persentase 37,29%.

6. Golongan Responden

Karakteristik responden menurut golongan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Menurut Golongan

No.	Golongan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Gol IV	20	33,90
2.	Gol III	26	44,07
3.	Gol II	13	22,03
	Total	59	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah golongan III, berjumlah 26 orang pegawai dengan persentase 44,07%.

7. Status Perkawinan Responden

Karakteristik responden menurut status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Belum Kawin	0	0
2.	Kawin	59	100,00
	Total	59	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua responden adalah sudah kawin, berjumlah 59 orang pegawai dengan persentase 100,00%.

8. Jumlah Tanggungan Responden

Karakteristik responden menurut jumlah tanggungan dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan

No.	Jumlah Tanggungan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 3	48	81,36
2.	4 – 6	11	18,64
	Total	59	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tanggungan 1 (satu) sampai 3 (tiga) orang, berjumlah 48 orang pegawai dengan persentase 81,36%.

B. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas setiap pernyataan dalam variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Item	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
Pernyataan 1	0,303	0,2564	Valid
Pernyataan 2	0,412	0,2564	Valid
Pernyataan 3	0,537	0,2564	Valid
Pernyataan 4	0,611	0,2564	Valid
Pernyataan 5	0,725	0,2564	Valid
Pernyataan 6	0,526	0,2564	Valid
Pernyataan 7	0,687	0,2564	Valid
Pernyataan 8	0,716	0,2564	Valid
Pernyataan 9	0,871	0,2564	Valid
Pernyataan 10	0,844	0,2564	Valid
Pernyataan 11	0,824	0,2564	Valid
Pernyataan 12	0,303	0,2564	Valid
Pernyataan 13	0,820	0,2564	Valid
Pernyataan 14	0,776	0,2564	Valid
Pernyataan 15	0,797	0,2564	Valid
Pernyataan 16	0,624	0,2564	Valid
Pernyataan 17	0,558	0,2564	Valid
Pernyataan 18	0,303	0,2564	Valid
Pernyataan 19	0,788	0,2564	Valid
Pernyataan 20	0,845	0,2564	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai r hitung dari 20 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 9 dengan nilai r hitung sebesar 0,871 dan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan nomor 1, 12, dan 18 dengan nilai r hitung sebesar 0,303.

Hasil uji validitas setiap pernyataan dalam variabel motivasi pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai (Y)

Item	r hitung	r tabel (5%)	Keterangan
Pernyataan 1	0,858	0,2564	Valid
Pernyataan 2	0,458	0,2564	Valid
Pernyataan 3	0,687	0,2564	Valid
Pernyataan 4	0,858	0,2564	Valid
Pernyataan 5	0,661	0,2564	Valid
Pernyataan 6	0,824	0,2564	Valid
Pernyataan 7	0,441	0,2564	Valid
Pernyataan 8	0,400	0,2564	Valid
Pernyataan 9	0,687	0,2564	Valid
Pernyataan 10	0,661	0,2564	Valid
Pernyataan 11	0,292	0,2564	Valid
Pernyataan 12	0,298	0,2564	Valid
Pernyataan 13	0,329	0,2564	Valid
Pernyataan 14	0,826	0,2564	Valid
Pernyataan 15	0,400	0,2564	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai r hitung 15 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel motivasi pegawai dinyatakan valid. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 1 dan 4 dengan nilai r hitung sebesar 0,858 dan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan nomor 11 dengan nilai r hitung sebesar 0,292.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas item dalam variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,756	20

Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,756, lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pengukur variabel kepuasan kerja dalam kuesioner adalah reliabel.

Sedangkan hasil uji reliabilitas item dalam variabel motivasi pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi Pegawai (Y)

Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,751	15

Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,751, lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pengukur variabel motivasi pegawai dalam kuesioner adalah reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,30623570
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,090
	Negative	-0,052
Kolmogorov-Smirnov Z		0,688
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,730

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data Olahan,2018

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,730, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 19 dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,426	0,309		4,610	0,000
	Kepuasan kerja	0,640	0,077	,739	8,287	0,000

a. Dependent Variable Motivasi

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,426 + 0,640X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 1,426. Hal ini berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja (X) bernilai nol, maka motivasi pegawai (Y) sebesar 1,426.
- b. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,640. Hal ini berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka motivasi pegawai akan meningkat sebesar 0,640 satuan.

4. Koefisien Korelasi (R)

Nilai koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,739 ^a	0,546	0,538	0,309

a. Predictors (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable, Motivasi

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,739. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi pegawai adalah kuat karena nilainya berada pada interval 0,60-0,799.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,546. Hal ini berarti bahwa 54,6% ($1 \times 0,546 \times 100\%$) motivasi

pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,4% (100 - 54,6) motivasi pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Kelayakan Model

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas.

Uji kelayakan model dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan program SPSS 19. Nilai F tabel diperoleh dengan $\alpha = 5\%$ dengan df pembilang = $m = 1$: df penyebut = $n - m - 1 = 59 - 1 - 1 = 57$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 4,01.

Kriteria uji kelayakan model adalah :

- a. Jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima.
- b. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak.

Hasil uji kelayakan model dapat lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Kelayakan Model (ANOVA^b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,553	1	6,553	68,674	0,000 ^a
Residual	5,439	57	0,095		
Total	11,992	58			

a. Predictors (constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable, Motivasi

Sumber: Data olahan, 2018

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F hitung $68,674 > F$ tabel 4,01, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 35-44 tahun, laki-laki, berpendidikan S-1, bekerja selama 11-20 tahun, memiliki pendapatan Rp.4.000.000,00–Rp.4.999.999,00, golongan III, semua responden sudah kawin, memiliki jumlah tanggungan 1-3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah $\hat{Y} = 1,426 + 0,640X$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,739. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi pegawai adalah kuat karena nilainya berada pada interval 0,60-0,799.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546. Hal ini berarti bahwa 54,6% ($1 \times 0,546 \times 100\%$) motivasi pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,4% ($100 - 54,6$) motivasi pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung $68,674 > F$ tabel 4,01, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan efisiensi dinas dalam pelayanan pendidikan perlu rasionalisasi pegawai dan penataan kembali struktur organisasi dinas yang ada sekarang yang disesuaikan berdasarkan tuntutan kebutuhan tugas dinas.
2. Terkait pegawai negeri sipil yang sering datang terlambat, pimpinan diharapkan dapat mengadakan pertemuan rutin di mana pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agar mereka memiliki tanggungjawab lagi.
3. Perlu dilakukan sosialisasi yang lebih intensif kepada pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas untuk mampu menciptakan aparatur yang efisien, lingkungan bersih, bertanggungjawab, dan mampu melaksanakan tugas maupun wewenangnya dengan baik, demi mewujudkan pemerintahan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Pustaka Setia, Bandung.
- Diputra, Ida Bagus Gede Surya, dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. **E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana**. Vol. 3 (5), Hal. 276 -288.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. **Manajemen Sumber daya Manusia**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Saputra, Gusti Alit, IG. A. Manuati Dewi, dan Gede Adnyana Sudibya. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri Tbk. **E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana**. Vol. 5 (1), Hal. 29-62.
- Siregar, Syofian. 2014. **Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif**, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.